



Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação **Oleiros**



Associação igualdade.pt



Cofinanciado por:



Conteúdo

Introdução	2
Análise SWOT vertente interna	3
Análise SWOT vertente externa	4
Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Oleiros	5
Plano de Governação	31
Plano de Comunicação	32
Monitorização e Avaliação do PMIND	33
Equipa da Associação igualdade.pt responsável pela elaboração do PMIND da CM de Oleiros	34

Introdução

Após a realização do Diagnóstico de Género de Oleiros, foram retiradas algumas conclusões acerca do panorama do concelho no que diz respeito à dimensão “género”. Dessa análise, foram extraídos alguns domínios onde a intervenção seria mais necessária, pois seriam aqueles onde a igualdade de género era menos ou nada notada. Daí, começou a ser criado o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Oleiros e a ser pensada a estratégia a ser usada na intervenção desta Autarquia.

Esta intervenção foi pensada para ser realizada em duas dimensões: interna e externa. Isto é, interna à Autarquia, e diretamente relacionada com os seus departamentos, divisões e trabalhadores/as, e externa à Autarquia, de forma a impactar na vida dos/as seus/suas munícipes, direta ou indiretamente. Concluiu-se que as necessidades, interna e externamente, não eram as mesmas e, por isso, nem todos os domínios estão elencados nestas duas vertentes. Assim sendo, os domínios cuja intervenção se estabeleceu como prioritária na vertente interna deste Município são: Trabalho; Educação e formação; e Conciliação pessoal, familiar e profissional. Numa vertente externa são: Trabalho; Educação e formação; Desporto, cultura e lazer; Associativismo; e Saúde e violência.

Após os domínios de intervenção estarem devidamente identificados, partiu-se para a idealização de algumas medidas concretas para combater as necessidades detetadas em diagnóstico. Estas medidas foram pensadas a 4 anos – 2022 a 2025 – e tendo em conta 3 pressupostos importantes:

- Territorialização: idealizar ações à medida do território onde vão ser aplicadas e estabelecer o trabalho dos atores locais como prioritário, principalmente quando em rede, perante a proximidade à população;
- Interseccionalidade: para que as ações propostas tenham o resultado esperado, é importante que se tenha em conta a interseccionalidade, isto é, deve-se ter em mente que a discriminação não resulta de um só fator, mas sim do cruzamento de vários. Sendo algo que deve acompanhar todas as fases do plano, desde a idealização das atividades à sua realização;
- Promoção de parcerias: é privilegiado o estabelecimento de parcerias para que haja uma troca de conhecimentos e experiências e, assim, o trabalho realizado se torne mais frutífero e a sustentabilidade dos projetos seja mais provável.

Análise SWOT vertente interna

Forças (o que se faz de bem): Promoção da igualdade de género e da não discriminação já é contemplada em muitos momentos; formação em igualdade de género já é proporcionada a trabalhadores/as (nomeadamente, ações certificadas para obtenção de Especialização em Igualdade de Género em 4 trabalhadores/as); há algumas práticas já existentes relativas à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional; homens aderem à licença parental inicial; integra redes de trabalho ou colaborativas em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência

Fraquezas (o que pode melhorar): Uso de linguagem neutra/inclusiva inconsistente; dados desagregados por sexo não é realidade nos documentos elaborados internamente; não se verifica incentivo ao usufruto da licença parental por parte dos homens

Oportunidades (o que pode ajudar a cumprir objetivos): Facilidade no acesso a equipamentos de apoio a descendentes dos/as trabalhadores/as (ex.: creches, jardins de infância, ATL, etc.); adaptação dos tempos de acompanhamento em caso de descendentes com deficiência para além do estipulado na lei; município facilita o teletrabalho e o trabalho a tempo parcial

Ameaças (o que tem sido feito e não tem resultado): segregação horizontal das profissões

Análise SWOT vertente externa

Forças (o que se faz de bem): Ações de sensibilização quanto à igualdade e à não discriminação foram feitas em ambiente escolar; integração de redes de trabalho ou colaborativas em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência por parte do Agrupamento de Escolas; desenvolvimento de iniciativas de incentivo à igualdade de género e prevenção da violência dirigidas à comunidade em geral

Fraquezas (o que pode melhorar): Não frequência de ações de formação certificadas em Género, Igualdade e Cidadania sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania: uma estratégia para o mainstreaming de género no sistema educativo; necessidade de mais organizações do Terceiro Setor contemplarem a igualdade de género nos seus estatutos

Oportunidades (o que pode ajudar a cumprir objetivos): Constituição de redes de trabalho ou colaborativas em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência, nomeadamente por parte de organizações do Terceiro Setor; apoio técnico, financeiro, logístico e de divulgação de ações que promovam a igualdade e a não discriminação por parte do Município a organizações do Terceiro Setor; critério especial de atribuição de apoio a atividades pontuais ou regulares promotoras de igualdade de género; critério de valorização das associações onde haja paridade de género nos órgãos sociais para atribuição de apoios; frequência de ações de formação certificadas para obtenção de Especialização em Igualdade de Género por membros de organizações do Terceiro Setor

Ameaças (o que tem sido feito e não tem resultado): segregação horizontal em funções de equipa técnica e auxiliar e em lugares de direção das organizações do Terceiro Setor; Feminização do setor do Ensino

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO DO CONCELHO DE OLEIROS

DIMENSÃO INTERNA											
Domínio de Intervenção I - Trabalho											
Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas de Intervenção	Responsáveis	Entidades/Departamentos Envolvidas/os	Destinatários/as	Indicadores	Metas Anualizadas	Calendarização			
								2022	2023	2024	2025
Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações	Promover um maior comprometimento do Município perante a igualdade de género	Com base nos documentos estratégicos elaborados pelo Município, reestruturá-los tendo em vista a inclusão explícita da igualdade de género	Gabinete de Apoio à Presidência	Todos os Departamentos	Trabalhadores/as do Município	Redefinir tendo em conta a igualdade de género os documentos estratégicos do município	Até final do 1.º trimestre do ano de 2024, apresentar proposta dos documentos estratégicos tendo em vista um maior comprometimento com a igualdade de género			X	

		Aprovar a reestruturação dos documentos fornecidos	Executivo	Todos os Departamentos	Trabalhadores/as do Município	Sugerir alterações e aprovar os documentos definidos	Até ao final do 2.º trimestre do ano de 2024, aprovar as propostas de alteração dos documentos estratégicos			X	
		Dar a conhecer os novos documentos estratégicos	Executivo, todos os departamentos e todos/as os/as trabalhadores/as	Todos os Departamentos	Trabalhadores/as do Município	Divulgar por todos/as os/as trabalhadores/as as alterações	Até ao final do 3.º trimestre do ano de 2024, divulgar as alterações feitas aos documentos			X	
	Promover o uso da linguagem neutra e inclusiva e criar e utilizar imagens igualitárias e não discriminatórias para qualquer tipo de documento, campanha, promoção de evento elaborado pelo Município, nomeadamente escolher imagens que tenham o mesmo nível de representação de	Realização de um documento orientador para o uso da linguagem e imagens inclusivas, a usar em todos os documentos produzidos internamente	Associação igualdade.pt	Departamento de comunicação	Trabalhadores/as do Município	Criar o documento orientador	Até final do 2.º trimestre do ano de 2023, definir um documento orientador para o uso de linguagem e imagens inclusivas		X		

	mulheres e de homens	Aprovação do Documento criado pelo Executivo	Executivo	Executivo	Trabalhadores/as do Município	Executivo tem de aprovar o documento	Até final do 3.º Trimestre do ano de 2023, o Executivo sugere correções e melhorias ao documento e aprova-o		X		
		Distribuição das linhas orientadoras para uso de linguagem e imagem inclusivas, neutras e não sexistas por todas as pessoas trabalhadoras do Município	Departamento de Recursos Humanos	Departamento de Recursos Humanos	Trabalhadores/as do Município	Distribuir o documento por todos/as os/as trabalhadores/as	Até ao final do ano de 2023, o departamento de pessoal envia o documento orientador aprovado a todas as pessoas que trabalham no Município, através de procedimento usual de comunicação interna		X		

		Implementação das linhas orientadoras para uso de linguagem e imagem inclusivas, neutras e não sexistas	Executivo	Departamento de comunicação, todos os departamentos e todos/as os/as trabalhadores/as do município	Trabalhadores/as do Município	Implementar as orientações do documento na comunicação do Município	Entre o início do ano de 2024 e até ao final de 2025, todos os documentos serão adaptados e/ou criados de acordo com as orientações definidas			X	X
Promover a desagregação dos dados recolhidos por sexo nos documentos elaborados pelo Município		Realização de um documento orientador para a desagregação dos dados por sexo de todos os documentos produzidos internamente	Associação igualdade.pt	Todos os Departamentos	Trabalhadores/as do Município	Criar o documento orientador	Até ao final do 2.º trimestre do ano de 2023, definir um documento orientador para a desagregação dos dados por sexo		X		
		Aprovação do documento pelo Executivo	Executivo	Todos os Departamentos	Trabalhadores/as do Município	Aprovar o documento	Até ao final do 3.º trimestre do ano de 2023, o Executivo sugere correções e melhorias ao documento e aprova-o		X		

		Distribuição das linhas orientadoras por todas as pessoas trabalhadoras do Município	Departamento de Recursos Humanos	Todos os Departamentos	Trabalhadores/as do Município	Distribuir o documento por todos/as os/as trabalhadores/as	Até ao final do ano de 2023, o departamento de pessoal envia o documento orientador aprovado a todas as pessoas que trabalham no Município, através de procedimento usual de comunicação interna		X		
		Implementação das linhas orientadoras	Executivo	Todos os Departamentos	Trabalhadores/as do Município	Implementar as orientações do documento na análise de informações do Município	Entre o início do ano de 2024 e até ao final de 2025, todos os documentos serão analisados de acordo com as orientações da desagregação dos dados por sexo			X	X

	Promover a informação e sensibilização relativa à denúncia de situações de discriminação, de violência e de assédio que possam acontecer no Município	Criar e divulgar uma ação de informação e sensibilização relativas às formas de discriminação, de violência e de assédio	Associação igualdade.pt, Departamento de Recursos Humanos	Todos os Departamentos	Trabalhadores/as do Município	Criação de uma ação e sua divulgação	Até ao final do 2.º trimestre do ano de 2023, criar a ação de informação e sensibilização sobre as formas de discriminação, de violência e de assédio e, a partir do início do 3.º trimestre do ano de 2023 divulgá-la		X	X	X
		Desenvolver, implementar e divulgar um mecanismo de denúncia "observatório de discriminação"	Associação igualdade.pt e Departamento de Recursos Humanos	Todos os Departamentos	Trabalhadoras/es do Município	Criar, divulgar e implementar o "observatório da discriminação"	Até ao final do 2.º trimestre do ano de 2023, criar o "observatório da discriminação", a partir do início do 3.º trimestre do ano de 2023 divulgá-lo e, a partir do 4.º trimestre de 2023 começar a sua implementação		X	X	X

<p>Contribuir para um processo de recrutamento e seleção justo e objetivo para mulheres e homens</p>	<p>Promover a igualdade de género e a não discriminação nos processos de recrutamento e seleção</p>	<p>Criar um documento de compromisso de forma a que se assegure o princípio da igualdade e da não discriminação nos processos de recrutamento e seleção por parte dos elementos que compõem o júri dos concursos</p>	<p>Associação igualdade.pt, Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>Todos os Departamentos</p>	<p>Trabalhadores/as do Município e pessoas candidatas</p>	<p>Criar o documento de compromisso, divulgá-lo e implementá-lo</p>	<p>Até ao final do 2.º trimestre do ano de 2023, criar o documento de compromisso, a partir do início do 3.º trimestre do ano de 2023 divulgá-lo e, a partir do 4.º trimestre de 2023 começar a sua implementação</p>		<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
--	---	--	--	-------------------------------	---	---	---	--	----------	----------	----------

Domínio de Intervenção II – Educação e formação											
Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas de Intervenção	Responsáveis	Entidades/Departamentos Envolvidas/os	Destinatários/as	Indicadores	Metas Anualizadas	Calendarização			
								2022	2023	2024	2025
Capacitar e aprofundar competências no domínio da igualdade, da não discriminação e da cidadania, apelando à sua aplicação nas práticas profissionais e pessoais	Capacitar os/as dirigentes e colaboradores/as do Município quanto à igualdade de género e à não discriminação, nomeadamente nos processos de recrutamento e seleção, gestão de pessoal, conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e comunicação, sem enviesamentos de género	Promover a frequência de ações de formação anuais sobre igualdade e não discriminação dinamizadas por entidades externas (este processo já começou em 2021 com a formação de 4 técnicas afetas ao projeto do PMIND)	Entidade formadora externa a contratar	Todos os Departamentos	Dirigentes, chefes de divisão e colaboradores/as	Realização de uma ação de formação, por ano, sendo que, no total, participem 40% dos/as dirigentes e chefes de divisão	Realizar uma ação de formação, por ano, relativa às temáticas da igualdade e da não discriminação, a serem frequentadas, no total, por pelo menos 40% dos/as dirigentes e chefes de divisão do Município	X	X	X	X

	Capacitar os/as profissionais do Município que realizam o atendimento ao público quanto à igualdade de género e à não discriminação	Realização de uma ação de formação online, de 8h, dirigidas aos/às profissionais responsáveis pelo atendimento ao público	Entidade formadora externa a contratar	Todos os Departamentos	Profissionais responsáveis pelo atendimento ao público	Realização de uma ação de formação por ano em que participem pelo menos, no total, 40% dos/as pessoas responsáveis pelo atendimento ao público	A partir do início do ano de 2024, realizar uma ação de formação, por ano, relativa às temáticas da igualdade e da não discriminação, a ser frequentada por pelo menos, no total, 40% das pessoas responsáveis pelo atendimento ao público do Município			X	X
--	---	---	--	------------------------	--	--	---	--	--	---	---

Domínio de Intervenção III – Conciliação pessoal, familiar e profissional											
Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas de Intervenção	Responsáveis	Entidades/Departamentos Envolvidas/os	Destinatários/as	Indicadores	Metas Anualizadas	Calendarização			
								2022	2023	2024	2025
Potenciar a adoção de medidas facilitadoras de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional ajustadas às necessidades dos/as trabalhadores/as	Sensibilizar mulheres e homens para os diferentes usos do tempo de cada sexo	Mensalmente, juntar ao recibo de vencimento a informação trabalhada no Diagnóstico de Género sobre os usos do tempo com objetivo informativo e de sensibilização	Associação igualdade.pt, Departamento de Recursos Humanos	Todos os Departamentos do Município	Trabalhadores/as do Município	Incluir uma nota, mensalmente, nos recibos de vencimentos dos/as trabalhadores/as acerca dos seus usos do tempo, a começar no 4.º trimestre de 2023	Criar, até ao final do 1.º semestre de 2023, 12 notas informativas para anexar ao recibo de vencimento e, a partir de setembro de 2023, anexar ao recibo mensal as notas informativas		X	X	

	Sensibilizar mulheres e homens para a divisão do seu tempo quanto ao acompanhamento de ascendentes e descendentes para que o número de faltas ao trabalho por razões familiares seja mais equilibrado	Partilhar com os/as trabalhadores/as os motivos pelos quais faltam mais, desagregados por sexo, para informação e sensibilização, através da afixação de um cartaz em cada departamento do Município	Associação igualdade.pt, Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Comunicação	Todos os Departamentos do Município	Trabalhadores/as do Município	Até final do 2.º trimestre de 2023, compilar a informação, no 3.º trimestre de 2023 elaborar o cartaz e, a partir do início do 4.º trimestre de 2023, proceder à afixação dos cartazes	Até final de dezembro de 2022, compilar a informação, em janeiro e fevereiro de 2023 elaborar o cartaz e em março 2023 proceder à afixação dos cartazes		X	X	X
	Incentivar os homens a usufruir das licenças parentais	Desenvolver e lançar uma circular informativa quanto aos direitos parentais dos/as trabalhadores/as do Município	Associação igualdade.pt, Departamento de Recursos Humanos	Todos os Departamentos do Município	Trabalhadores/as do Município	Nº de homens que tiveram filhos/as e usufruíram de alguma(s) licença(s) parental(is)	Até ao final de 2025, aumentar em 25% o número de homens que usufruí de alguma(s) licença(s) parental(is)		X	X	X

	Facilitar o acesso a equipamentos de apoio a filhos/as de trabalhadores/as	Criação de uma lista completa de todos os equipamentos do concelho destinados a crianças e jovens, contemplando todas as condições de acesso e prazos de inscrição, com divulgação da mesma em períodos estratégicos para as diferentes ofertas	Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Educação, Ação Social, Cultura, Desporto e Juventude	Todos os Departamentos do Município	Trabalhadores/as do Município e descendentes	Aquando dos momentos de inscrição, fazer a divulgação da resposta em concreto	A partir do 4.º trimestre do ano de 2023, após atualização do Diagnóstico Social, divulgar junto de todos/as os/as trabalhadores/as as ofertas dos equipamentos do concelho destinados a crianças e jovens aquando da abertura das inscrições		X	X	X
--	--	---	--	-------------------------------------	--	---	---	--	---	---	---

DIMENSÃO EXTERNA											
Domínio de Intervenção I - Trabalho											
Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas de Intervenção	Responsáveis	Entidades/Departamentos Envolvidas/os	Destinatários/as	Indicadores	Metas Anualizadas	Calendarização			
								2022	2023	2024	2025
Incentivar o empreendedorismo e a liderança no feminino	Incrementar a presença feminina no que concerne à liderança e ao empreendedorismo, seja através da criação do seu próprio posto de trabalho ou através de uma ação empregadora	Criar e implementar um programa de mentoria para mulheres, capitalizando os recursos já existentes no concelho	Município e IEFP	IEFP, Município, centros de formação, empresas do concelho	Mulheres desempregadas, inativas e/ou à procura de uma reconversão profissional	Criação e implementação de um programa de mentoria dirigido a mulheres	A partir do 4.º trimestre do ano de 2023, criar o programa de mentoria. Implementar um programa de mentoria para a liderança e empreendedorismo feminino, anualmente, no qual participem 10 mulheres desempregadas, inativas e/ou à procura de uma conversão profissional do concelho, nos anos de 2024 e 2025		X	X	X

<p>Fomentar uma cultura de igualdade, de não discriminação e de não violência nas empresas do concelho</p>	<p>Incentivar as empresas à contratação de recursos humanos independentemente da idade, nacionalidade, sexo, orientação sexual, identidade de género, etc.</p>	<p>Capacitação (formação + mentoria) dada por técnicos/as especializados/as em IG, primordialmente internos/as ao Município, às pessoas responsáveis pela contratação das empresas para um recrutamento e seleção livres de discriminação</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Educação, Ação Social, Cultura, Desporto e Juventude</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Educação, Ação Social, Cultura, Desporto e Juventude</p>	<p>Responsáveis pela contratação das empresas do concelho</p>	<p>Realização de parcerias interinstitucionais entre Município e empresas do concelho</p>	<p>A partir do 1.º trimestre do ano de 2024, concretizar parcerias entre o Município e as empresas do concelho para que lhes seja dado apoio técnico ao nível do recrutamento e seleção livre de discriminação e estereótipos</p>			<p>X</p>	<p>X</p>
--	--	---	---	---	---	---	---	--	--	----------	----------

Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas de Intervenção	Responsáveis	Entidades/Departamentos Envolvidas/os	Destinatários/as	Indicadores	Metas Anualizadas	Calendarização			
								2022	2023	2024	2025
Capacitar e aprofundar competências no domínio da igualdade, da não discriminação e da cidadania, apelando à sua aplicação nas práticas profissionais e pessoais	Desenvolver na comunidade escolar de Oleiros uma maior consciência cívica e fornecer conhecimentos suficientes para uma abordagem crítica de temáticas relacionadas com a igualdade, a não discriminação e a cidadania	Promover ações de consciencialização sobre as temáticas relacionadas com a igualdade, a não discriminação e a cidadania	Município e Agrupamento de Escolas	Município e Agrupamento de Escolas	Comunidade escolar: docentes, não docentes, discentes e famílias	Número de ações de consciencialização realizadas para a comunidade escolar sobre igualdade, não violência e cidadania	A partir de 2023, realizar 2 ações de consciencialização, anualmente, dirigidas à comunidade escolar, com temáticas atinentes à igualdade, à não violência e à não discriminação		X	X	X

	Desenvolver nos parceiros estratégicos da CM de Oleiros uma maior consciência cívica e fornecer conhecimentos suficientes para uma abordagem crítica de temáticas relacionadas com a igualdade, a não discriminação e a cidadania	Promover ações de consciencialização sobre as temáticas relacionadas com a igualdade, a não discriminação e a cidadania	Município e CLASO	Município e CLASO	Parceiros estratégicos do Município de Oleiros	Número de ações de consciencialização realizadas para <i>stakeholders</i> sobre igualdade, não discriminação e cidadania	A partir do 3.º trimestre de 2023, realizar 2 ações de consciencialização, anualmente, dirigidas a 5 entidades parceiras/cada, relativas a temáticas atinentes à igualdade, à não discriminação e à cidadania		X	X	X
	Diminuir a discriminação e incrementar a inclusão das pessoas LGBTI+ no concelho de Oleiros	Promover ações de consciencialização e orientação na comunidade escolar em relação à inclusão das pessoas LGBTI+	Município	Agrupamento de Escolas	Comunidade educativa: docentes, não docentes, discentes e famílias	Realizar uma ação de consciencialização para a comunidade educativa acerca da temática LGBTI+	No ano de 2024, realizar 1 ação de consciencialização dirigida à comunidade educativa quanto à discriminação de pessoas LGBTI+			X	

	Diminuir a discriminação de pessoas com deficiência no mercado laboral de Oleiros	Promover ações de informação para consciencialização e orientação em relação à inclusão de pessoas com deficiência dirigidas às entidades empregadoras	Município, GIP	Entidades empregadoras de Oleiros	Pessoas responsáveis pela contratação nas entidades empregadoras	Ação de consciencialização relativa à discriminação laboral de pessoas com deficiência com vista à sua integração laboral	No ano de 2024, realizar 1 ação de consciencialização sobre a discriminação laboral de pessoas com deficiência dirigidas às empresas				X	
Promover uma comunidade escolar mais justa e equitativa	Promover informação e sensibilização relativa à denúncia de situações de discriminação, de violência e de assédio que possam acontecer em contexto escolar	Desenvolver, implementar e divulgar um mecanismo de denúncia "observatório da discriminação"	Associação igualdade.pt, Município e Agrupamento de Escolas	Agrupamento de Escolas e Município	Toda a comunidade escolar	Criar, implementar e divulgar o "observatório de discriminação"	Até ao final do 2.º trimestre do ano de 2023 decorre a criação do "observatório de discriminação" e, a partir do início do 4.º trimestre do ano de 2023, divulga-se e implementa-se o "observatório da discriminação"		X		X	X

Domínio de Intervenção III – Desporto, cultura e lazer											
Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas de Intervenção	Responsáveis	Entidades/Departamentos Envolvidas/os	Destinatários/as	Indicadores	Metas Anualizadas	Calendarização			
								2022	2023	2024	2025
Incentivar as crianças e pessoas adultas do sexo feminino a praticar desporto	Aumentar o número de pessoas do sexo feminino a praticar desporto	Estabelecer parcerias com os Clubes Desportivos locais	Clubes Desportivos e Município	Clubes Desportivos, Município, entidades empregadoras e Agrupamento de Escolas	Pessoas do sexo feminino	Número de pessoas do sexo feminino a praticar desporto no concelho	Cada Clube Desportivo local, fica responsável por divulgar no ano dos anos letivos de 2023, 2024 e 2025, as ofertas desportivas disponíveis		X	X	X
Promover uma maior igualdade no acesso aos eventos e práticas culturais e desportivas às pessoas com deficiência	Envolver todas as pessoas com deficiência na prática desportiva	Destinar um número de vagas específicas para pessoas com deficiência e oferecer um desconto na mensalidade das práticas desportivas	Responsáveis dos Clubes Desportivos, Município	Município, Clubes Desportivos, Associações Culturais e Recreativas	Pessoas com deficiência	Número de pessoas com deficiência a praticar desporto no concelho	A partir do ano de 2024, disponibilizar, anualmente, 10% de vagas especificamente destinadas à inscrição de pessoas com deficiência em modalidades desportivas			X	X

Fomentar a igualdade de género através da cultura	Promover a igualdade e a não discriminação através das práticas de leitura	Implementar uma secção, nas bibliotecas existentes no concelho, destinada exclusivamente a obras escritas por mulheres influentes e reconhecidas ou sobre elas	Associação igualdade.pt, Agrupamento de Escolas, Município	Município, Agrupamento de Escolas, Bibliotecas Escolares e Municipal	Comunidade em geral de Oleiros	Criar uma secção nas bibliotecas do concelho destinada exclusivamente a obras escritas por mulheres influentes e reconhecidas ou sobre elas	A partir do início do ano de 2024, dedicar uma secção nas bibliotecas do concelho destinada exclusivamente a obras escritas por mulheres influentes e reconhecidas ou sobre elas				X	
		Aquisição de livros, para as bibliotecas existentes, que fomentem as relações saudáveis, os direitos humanos, a igualdade de género, a não discriminação, etc.	Associação igualdade.pt, Agrupamento de Escolas, Município	Município, Agrupamento de Escolas, Bibliotecas Escolares e Municipal	Comunidade em geral de Oleiros	Existência de mais livros que foquem as temáticas sobre igualdade, não discriminação e não violência nas bibliotecas do concelho	Ao longo do ano de 2023, incremento em 20% do número de livros existentes nas bibliotecas que foquem as temáticas das relações saudáveis, dos direitos humanos, da igualdade de género, da não discriminação			X		

		Fazer sessões de leitura para crianças e para pessoas adultas com vista ao desenvolvimento do espírito crítico em relação à igualdade de género, à não discriminação e à não violência	Bibliotecas do concelho: municipal e escolares	Bibliotecas do concelho: municipal e escolares	Crianças, jovens e adultos/as	2 sessões de leitura, cada para um grupo de 15 crianças/jovens, em ambiente escolar; clube de leitura mensal na biblioteca municipal	Ao longo do ano de 2023, realizar pelo menos 2 sessões de leitura por ano orientadas para as temáticas da igualdade, da não discriminação e da não violência, em que cada grupo terá um mínimo de 15 crianças/jovens; realizar sessões mensais do clube de leitura na biblioteca municipal com, pelo menos, 10 adultos/as em cada sessão		X			
--	--	--	--	--	-------------------------------	--	--	--	---	--	--	--

<p>Estimular e desenvolver competências pessoais, sociais e relacionais positivas e saudáveis nas crianças através do uso de materiais didáticos que estimulem a igualdade de género, a cidadania, a não discriminação, os direitos humanos</p>	<p>Dotar os equipamentos educativos destinados a crianças e jovens de materiais lúdicos que estimulem a igualdade de género, a cidadania, a não discriminação, os direitos humanos</p>	<p>Elaboração de uma lista com diversos materiais lúdico-didáticos, e posterior aquisição, para trabalhar as temáticas da igualdade, da não discriminação e da não violência</p>	<p>Município, Agrupamento de Escolas, Associação igualdade.pt</p>	<p>Município e equipamentos educativos</p>	<p>Crianças e jovens</p>	<p>Existência de materiais lúdico-pedagógicos que foquem as temáticas sobre igualdade, não discriminação e não violência nos equipamentos educativos do concelho</p>	<p>Até ao final do 2.º trimestre do ano de 2023, elaboração da lista e, a partir do início do ano do 4.º trimestre de 2023 e até ao final do ano de 2025, incremento em 20% dos materiais lúdico-didáticos existentes nos equipamentos educativos que foquem as temáticas das relações saudáveis, dos direitos humanos, da igualdade de género, da não discriminação</p>		<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
---	--	--	---	--	--------------------------	--	--	--	----------	----------	----------

<p>Fomentar a integração da população não nacional</p>	<p>Promover a inclusão e o bem-estar das pessoas estrangeiras residentes no concelho de Oleiros</p>	<p>Apoio à dinamização de um curso de integração para pessoas imigrantes e refugiadas para que conheçam a cultura e tradições do país/localidade, tenham um primeiro contacto com a língua portuguesa, tenham um acompanhamento na integração no mercado de trabalho, conheçam os apoios sociais a que têm direito, etc.</p>	<p>Município, IEPF, Segurança Social</p>	<p>Município, IEPF, Segurança Social</p>	<p>Imigrantes e refugiados/as a residir no concelho</p>	<p>10% das pessoas imigrantes ou refugiadas, identificadas por entidades públicas, frequentarem um curso de integração</p>	<p>Apoio à dinamização de um curso de integração dirigido a, pelo menos, 10% das pessoas imigrantes e refugiadas, por ano, a partir do 4.º trimestre do ano de 2022</p>	<p>X</p>	<p>X</p>		
--	---	--	--	--	---	--	---	----------	----------	--	--

Domínio de Intervenção IV – Associativismo											
Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas de Intervenção	Responsáveis	Entidades/Departamentos Envolvidas/os	Destinatários/as	Indicadores	Metas Anualizadas	Calendarização			
								2022	2023	2024	2025
Incorporar princípios de igualdade de género no seio das Organizações do Terceiro Setor	Fomentar a inclusão da dimensão "igualdade de género" nos estatutos das Organizações do Terceiro Setor	Incluir a dimensão "igualdade de género" nos estatutos das Organizações do Terceiro Setor	Município	Município	Organizações do Terceiro Setor do concelho	Número de Organizações do Terceiro Setor com princípios de igualdade de género incorporados nos seus estatutos	A começar no início do ano de 2024, ter como objetivo para o final do ano de 2025 que 20% das Organizações do Terceiro Setor tenham incorporado a dimensão da igualdade de género explícita nos seus estatutos			X	X

	Incentivar o sexo feminino a envolver-se no associativismo	Criar um dia para assinalar o associativismo feminino, onde poderá haver uma mostra das associações existentes no concelho, "palestras" de mulheres presidentes, workshops dirigidos à criação de associações	Organizações do Terceiro Setor, Município	Organizações do Terceiro Setor, Município	População em geral, com especial enfoque nas mulheres do concelho	Criar um dia para assinalar o dia do associativismo feminino	No dia 8 de março do ano de 2024, comemorar um dia para assinalar o associativismo feminino no concelho de Oleiros				X
--	--	---	---	---	---	--	--	--	--	--	---

Domínio de Intervenção V - Saúde e violência											
Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas de Intervenção	Responsáveis	Entidades/Departamentos Envolvidas/os	Destinatários/as	Indicadores	Metas Anualizadas	Calendarização			
								2022	2023	2024	2025
Minimizar o isolamento das pessoas idosas, dependentes, com mobilidade reduzida e isolada	Assegurar a manutenção dos serviços de saúde ao domicílio para a população idosa, dependente, com mobilidade reduzida e isolada	Manutenção do serviço móvel que dá resposta a estes públicos	Município	Município, Centro de Saúde	Pessoas idosas, dependentes, com mobilidade reduzida e isoladas	Número de pessoas idosas, dependentes, com mobilidade reduzida e isoladas que tenham acesso ao serviço móvel disponibilizado pelo Município	Incrementar o número de pessoas apoiadas por este serviço em 5%, anualmente e a partir do início do ano de 2023		X	X	X

Incrementar a saúde e o bem-estar da população LGBTI+	<p>Incitar a EPVA de Oleiros a dar resposta específica também às especificidades das pessoas LGBTI+</p>	<p>Frequência de ação de capacitação pelos elementos da EPVA e posterior monitoria com vista à concretização deste apoio às pessoas LGBTI+</p>	<p>Entidade externa a contratar</p>	<p>ULS, nomeadamente EPVA</p>	<p>EPVA</p>	<p>Número de profissionais da EPVA participantes na atividade</p>	<p>Ao longo do ano de 2024, pretende-se que, pelo menos, 5 elementos da EPVA participem numa ação de capacitação com vista à concretização de um apoio mais qualificado às pessoas LGBTI+</p>						X
	<p>Promover a realização de consultas terapêuticas de atendimento das pessoas LGBTI+</p>	<p>Disponibilização por parte do Município de um espaço seguro para a realização destas consultas</p>	<p>Município</p>	<p>Unidade Local de Saúde e Estrutura de Apoio à Vítima</p>	<p>Pessoas LGBTI+</p>	<p>Número de pessoas LGBTI+ atendidas em consultas terapêuticas</p>	<p>Desde o início do 4.º trimestre do ano de 2023 e até ao final do ano de 2024, atender pelo menos, mensalmente, 1 pessoa LGBTI+ no espaço seguro disponibilizado pelo Município</p>		X		X		

PLANO DE GOVERNAÇÃO

Como o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação pretende ser um documento público e participado, começamos por salientar a importância de todas as pessoas e entidades que deram o seu contributo para a elaboração deste documento referente ao Município de Oleiros e que serão, também, responsáveis pela sua implementação. Estas entidades são as Juntas de Freguesia, as organizações do Terceiro Setor e o tecido empresarial. Para além deste trabalho em conjunto, todas as entidades e os/as munícipes de Oleiros têm a ganhar com uma implementação de medidas concretas de combate à desigualdade e à discriminação.

O PMIND foi construído numa lógica de parcerias, sendo sempre o Município de Oleiros um dos lados desta união. Para além disso, sendo este o coordenador do presente documento, cabe-lhe assegurar a sua redação, a sua implementação e mobilizar recursos para tal.

Assim sendo, ao Município de Oleiros, quanto à vertente interna, cabe estimular e incentivar os/as trabalhadores/as dos vários departamentos e divisões para a participação no mesmo. Cabe, ainda, a dinamização da Equipa para a Igualdade na Vida Local. Tem também já duas Conselheiras Locais para a Igualdade a quem compete “acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais para a cidadania e a igualdade de género”, segundo o Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, no seu Artigo 2.º, da Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio.

Importa, ainda, referir que tem de ser submetido um relatório de execução deste PMIND ao Executivo Camarário, com anterior validação pela Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), para depois ser apresentado em Assembleia Municipal – de forma a prestar contas ao órgão político – referente à execução dos primeiros 12 meses do projeto. De forma complementar, será realizado um relatório de avaliação no mesmo período temporal, a ser executado por uma equipa/pessoa responsável pela avaliação externa, que terá de ter a validação da EIVL e posterior remissão ao Executivo Camarário e à Assembleia Municipal.

Numa vertente externa, a este Município corresponde a responsabilidade de estabelecer contactos para, numa lógica de troca de experiências, chegar à fala com outros Municípios.

PLANO DE COMUNICAÇÃO

O PMIND, como já referido, é um documento que deve ser de consulta pública e de permanente acesso. Toda a sua redação foi feita de um modo transparente e é nesses moldes que a sua implementação será realizada, também.

Nesta lógica, constrói-se este Plano de Comunicação que prevê a forma como a divulgação e comunicação do PMIND de Oleiros vai acontecer perante os/as seus/suas *stakeholders* e principais beneficiários/as.

Primeiramente, compromete-se o Município à referência explícita do financiamento que permite a realização de todo este projeto nos dos diversos documentos e atividades a realizar, e à colocação deste documento no site da Câmara, de forma a estar disponível a toda a população, bem como a fazer uma apresentação pública do mesmo. Compromete-se, ainda, à realização de:

- *Press releases* de atividades realizadas;
- Compilação de todos os eventos de forma a criar uma agenda de fácil consulta a todas as pessoas;
- Registo fotográfico de todas as atividades;
- Cobertura noticiosa das atividades pelo Departamento de Comunicação do Município e posterior lançamento das notícias nos respetivos canais de comunicação.

Mais se acrescenta que, das atividades realizadas, também, resultarão produtos a apresentar após as mesmas serem executadas.

MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PMIND

A avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), a cargo de pessoa/entidade externa e independente, contempla a avaliação do Diagnóstico de Género, do próprio documento PMIND e da implementação das medidas de intervenção e sua divulgação. Todas as informações recolhidas, tratadas e analisadas serão vertidas no documento final “Relatório Final de Avaliação”.

A análise dos dados obtidos é realizada, em todos os documentos, tendo em conta uma reflexão sobre os pontos fortes e os pontos a melhorar. É também realizada a análise dos documentos produzidos pelo projeto (Diagnóstico de Género, PMIND, Relatório de Execução do PMIND e Relatório de Divulgação do PMIND) com base no preconizado no Aviso de Abertura de Concurso, nos critérios de avaliação da CIG constantes no novo Anexo 4, para além de se debruçar no cumprimento dos 6 critérios de avaliação da CAD/OCDE com base numa escala de 4 opções valorativas: muito insuficiente, insuficiente, suficiente, muito suficiente.

Equipa da Associação igualdade.pt responsável pela elaboração do PMIND da CM de Oleiros

- **Bruna Tapada**, presidente da direção, é a coordenadora de projetos da Associação igualdade.pt.

Licenciada em Sociologia e pós-graduada em Gestão de Projetos em Parceria pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, desde 2005. Está atualmente a fazer doutoramento em Estudos de Género na Universidade de Lisboa e na Nova Universidade de Lisboa, tendo como área de investigação as questões da territorialização das políticas públicas de igualdade de género.

Em 2016/2017, frequentou com sucesso um curso de formação especializado sobre igualdade de género no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (45 horas).

Em 2018, participou com êxito num curso para executivos/as "Auditorias de género e planos para a igualdade nas empresas e organizações" no Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (51 horas).

Tem também formação especializada nas seguintes áreas: técnica de apoio à vítima; violência contra mulheres, de género e doméstica; mutilação genital feminina; orientação sexual e identidade de género; sistemas de financiamento das organizações da economia social; avaliação de impactos sociais; monitorização e avaliação de projetos sociais; diagnóstico e avaliação de cursos/projetos de formação.

Enquanto formadora, detém o certificado de competências profissional EDF 59352/2005 DN, é formadora especializada em igualdade de género desde 2006 e, desde 2016, também formadora certificada de professores/as na área da Sociologia pelo "Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua".

Tem 18 anos de experiência a trabalhar como técnica/coordenadora e formadora em projetos de igualdade de género. Com mais de 400 horas de formação ministrada em igualdade de género direcionada a vários públicos-alvo, realizou também diagnósticos de perceções e práticas de igualdade de género, com base nos quais definiu planos para a igualdade de género, tendo trabalhado com mais de 50 municípios portugueses.

- **Sofia Moreira** é técnica de intervenção de projetos na Associação igualdade.pt.

É licenciada em Sociologia e mestre em Sociologia: Exclusões e Políticas Sociais pela Universidade da Beira Interior. Desde cedo foi notório o interesse pela área do género e sexualidade e era essa que viria a ser a área de estudo na dissertação de mestrado.

Em 2014 frequentou um workshop sobre violência de género e em 2017 concluiu a ação de formação de especialização em igualdade de género. Depois disso, terminou com sucesso as formações em tráfico de seres humanos; mutilação genital feminina; avaliação e gestão de risco em violência doméstica; géneros e sexualidades em contextos de intervenção social; acolhimento de pessoas LGBTI+ e ferramentas de prevenção e combate à violência contra crianças e jovens LGBTI+; capacitação de técnicos/as que implementam projetos de intervenção comunitária; sistemas de financiamento das organizações da economia social.

Possui Certificado de Competências Pedagógicas e certificação para ministrar formação em igualdade de género. Tal como possui formação em técnica de apoio à vítima.